

певним еволюційним (або революційним) змінам. Поступово стає очевидним необхідність ліквідації або функціонального оновлення неефективних інноваційних проектів з урахуванням існуючих тенденцій рецесії ринку праці:

- кон'юнктурної невідповідності видів, типів і структур зайнятості;
- зміни професійно-кваліфікаційної структури робочої сили;
- перекосу співвідношенню попиту і пропозиції на праці;
- вичерпання потенціалу інфраструктурного забезпечення ринку праці;
- стагнації бюджетуютьовуючих підприємств;
- масового знецінення капіталу та підвищення диференціації доходів населення тощо.

У цілому, дана фаза характеризується крайньою незбалансованістю попиту і пропозиції на ринку праці. Для неї типовим є одночасне існування надлишку робочої сили і незабаром – різноманітність робочих місць і вакансій. Однак, через неоптимальне адміністративне управління та втрату адаптаційних можливостей регіонального ринку праці пристосовуватися до зовнішніх умов, у зазначений період може повністю зруйнуватися ринок праці та економічна система в цілому.

Таким чином, низька ефективність інноваційних заходів на етапі рецесії згодом призводить до занепаду всередині єдиного циклу ринкової взаємодії та настання кризи. Тому, єдиним шляхом поліпшення ситуації на регіональному ринку праці є повне оновлення інституціонального середовища, шляхом формування принципово нової інноваційної політики.

Література:

1. Кейнс Д.М. Общая теория занятости, процента и денег. / Д. М. Кейнс. Пер. с англ. – М., 1978. – 321 с.
2. Кузнец С. Современный экономический рост: результаты исследований и размышлений. Нобелевская лекция / С. Кузнец // Нобелевские лауреаты по экономике: взгляд из России. – С.-Петербург : Гуманистика, 2003. – 968 с.
3. Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой / И. Пригожин, И. Стенгерс. Пер. с англ./ Общ. ред. В. И. Аршинова, Ю. Л. Климонтовича и Ю. В. Сачкова. – М.: Прогресс, 1986. – 432 с.

Гуцан А. Н., к.э.н., доцент,
Национальный технический университет
«Харьковский политехнический институт»
г. Харьков, Украина

ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЕЙ МОТИВАЦИОННОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА РАБОТНИКА

Эффективное существование современного предприятия на прямую взаимосвязано с одним из его ключевых ресурсов – персоналом предприятия. Развитие взаимовыгодных взаимоотношений между работниками и менеджмента предприятия является приоритетным направлением развития предприятия, а, следовательно, исследование уровней мотивационного воздействия на работника становится важным научным направлением исследований.

Определенные исследования в области мотивации персонала делались автором в [1-6].

Мотивационное воздействие на персонал предприятия, по мнению автора, характеризуются уровнями иерархичности воздействия (рис. 1). Под такими уровнями мотивационного влияния понимается комплекс прямых или опосредованных действий на мотивационное поведение сотрудника через систему воздействий различного характера и происхождения.

Мотивационные воздействия на уровне мотивационного поля (1 уровень мотивационного влияния) подразумевает под собой прямое воздействие предприятия через механизм осознания и анализа работником ценности комплекса экономических, социальных стимулов предлагаемых предприятием. В результате такого осознания происходит мотивационная активация работника на достижение поставленных целей.

На втором уровне мотивационного влияния (воздействия на уровне сотрудника) осуществляется прямое мотивационное воздействие через существующую систему социально-экономических и иных мотивационно-ориентированных мероприятий на предприятии и последующем сопоставлении их сопоставлении их с жизненными установками, потребностями и целями деятельности работника.

Мотивационные воздействия на уровне внутренней среды предприятия (3-й уровень) заключается в создании, осуществлении и корректировке мотивационной ценной для сотрудника стимулирующей политики. Мотивационные стимулы внутри предприятия (реализованные в «Положение о мотивации/стимулировании персонала предприятия») должны быть ценны для каждого конкретного сотрудника предприятия. Данные стимулы должны носить адаптивный характер т.е. быть простыми: в донесении их до работника, в корректировке, в понимании их сущности. Не маловажным фактором, на данном уровне мотивационного воздействия, является учёт влияния факторов внешней среды, что обусловлено изменением объёма и возможностей внутренних мотивационных факторов предприятия при изменении внешних условий.

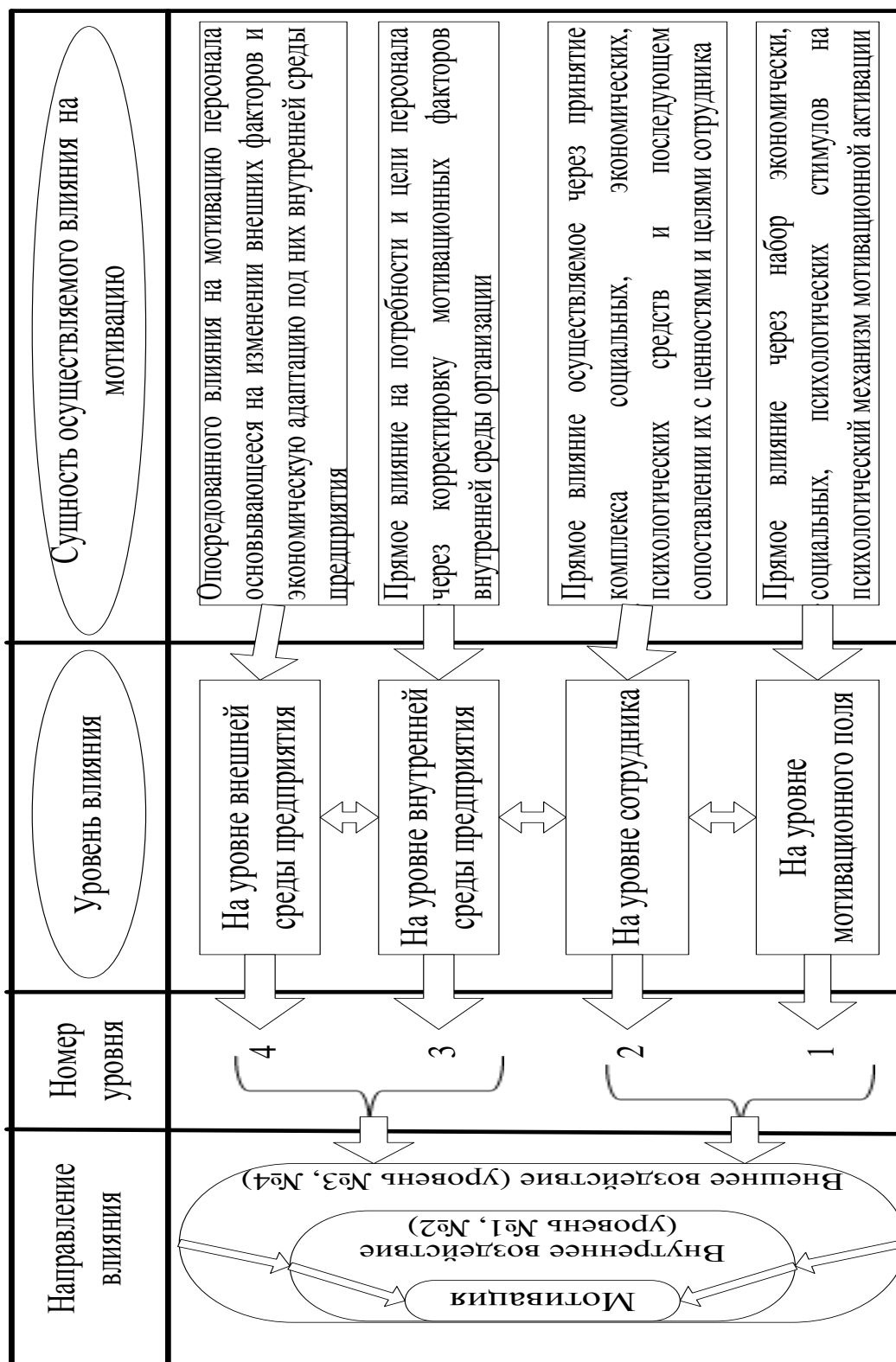


Рис. 1. Иерархичность уровней мотивационного воздействия на работника

Мотивационные воздействия на уровне внешней среды предприятия (4-й уровень) характеризуется изменением различных компонентов внешней среды предприятия и косвенному влиянию такого изменения на производственные, экономические, социальные и иные возможности предприятия.

Иерархичность уровней мотивационного воздействия на персонал должна иметь адаптивный характер, которое основывается на постоянном

взаимодействи и адаптации уровней мотивационного влияния в зависимости друг друга. Адаптивная характеристика иерархичности уровней мотивационного воздействия позволит построить предприятию наиболее эффективную и комплексную мотивационную политику характеризующаяся максимальной восприимчивостью к ней персонала организации.

Подытоживая, возможно сказать, что использование рассмотренных уровней мотивационного воздействия на работника во взаимодействии и с использованием комплексного подхода позволит повысить заинтересованность, как работника так и эффективность деятельности предприятия.

Литература:

1. Дослідження сутності сучасних теорій мотивації / О. М. Гуцан // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). – Х.: НТУ «ХПИ». – 2017. – № 24(1246). – С. 26-30 . Бібліогр. 19 назв. – ISSN 2519-4461.

2. О. М. Гуцан. Механізм мотивації персоналу на основі компетентностного підходу Тези доповідей XXI-ої Міжнар. наук.-практ. конференції «Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я», с.29-31.

3. О. М. Гуцан. Розробка комплексного методичного підходу до оцінки факторів мотивації. Розробка комплексного методичного підходу до оцінки факторів мотивації / О.М. Гуцан//Вісник Дніпропетровського університету. Сер.: Економіка. – 2014.-Т. 22, вип. 8(2). – С. 169-175.-Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vdumov_2014_22_8%282%29_28

4. Оценка эластичности мотивационных мероприятий на промышленном предприятии [Електронний ресурс] / П. Г. Перерва , О. М. Гуцан // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – № 4(9). – С. 37-48. – Режим доступу до журн.: <http://www.economics.opu.ua/2013/n4.html>

5. Практичні аспекти застосування кількісно-якісного підходу до оцінки факторів мотивації персоналу [Електронний ресурс] / О. М. Гуцан // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2016. – № 1(23). – С. 49-60. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2016/n1.html>

6. Сущность современных теорий мотивации / О. М. Гуцан / Труды VII-ої Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції студентів та молодих вчених «Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність «Форвард-2016» 27 грудня 2016 р. – Х.: НТУ «ХПИ», 2016 р. – 315 с., с. 75-76

Євась Т. В., старший викладач,

Жукова О. А., старший викладач,

Вінницький соціально-економічний інститут

Університету «Україна»

м. Вінниця, Україна

ОСОБЛИВОСТІ БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ ЯК ЕЛЕМЕНТУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

В сучасних умовах господарювання виникає потреба в нових підходах до вирішення економічних та соціальних проблем, які повинні базуватися на глибокому розумінні сутності, форм та систем управління, що використовуються у виробничій та комерційній діяльності підприємств [1, с. 53].

Система управління підприємством представляє собою сукупність підсистем, які відображають окремі аспекти управління: цілі, функції, принципи, методи, органи управління, персонал, техніку й технологію, та призначенням якої є